

FINIQUITO ELECTRÓNICO

El Finiquito Laboral Electrónico es aquel documento que se suscribe de manera electrónica por las partes -clave única- y que deja constancia del término del contrato de trabajo, de las obligaciones derivadas del mismo, del detalle de los pagos que corresponda efectuar con motivo de dicho término y de otros pactos relacionados con el mismo hecho.

Conforme a la normativa vigente, la suscripción del finiquito puede efectuarse de manera presencial o de manera electrónica, siendo esta última opción facultativa para el trabajador (el empleador puede proponerlo, pero si el trabajador opta por ser presencial, debe estarse a la voluntad de éste). El trámite se encuentra disponible en el Portal MI DT www.midt.gob.cl, donde la Dirección del Trabajo, en su calidad de ministro de fe certifica, además de la identidad y el acuerdo entre las partes, que el pago se haya realizado mediante la plataforma de la Tesorería General de la República.

El Finiquito Laboral Electrónico, en términos generales, produce el mismo efecto jurídico que el finiquito ratificado presencialmente, esto es, dejar constancia del término de la relación laboral y de las obligaciones derivadas del mismo.

Las particularidades del Finiquito Laboral Electrónico, radican en que:

1. No permite el pago en cuotas
2. El pago se realiza a través de la Tesorería General de la República.

Los requisitos que se deben cumplir para utilizar el Finiquito Laboral Electrónico son:

- El ex empleador debe tener habilitado el o los Representantes Laborales Electrónicos en el Portal Mi DT.
- Que el ex trabajador haya sido contratado a partir del 01/01/2011.
- Que el ex empleador esté al día en el pago de las cotizaciones previsionales del ex trabajador respecto del cual se otorga el finiquito.

***Nota importante:** la plataforma de Finiquito Laboral Electrónico solo se pueden procesar finiquitos de aquellos ex trabajadores que aparezcan en sistema Previred, con pago íntegro de todas las cotizaciones previsionales de los meses anteriores al despido.

***Nota importante 2:** NO es posible suscribir el finiquito de forma electrónica en caso de que exista una orden judicial de retención por pensión alimenticia (debidamente notificada a la empresa con anterioridad) sino que deberá trabajador y empleador concurrir a ratificar el finiquito de manera presencial.

***Nota importante 3:** Si el empleador elabora y otorga el finiquito dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de terminación del contrato de trabajo, no se aplicarán reajustes ni intereses.

PROPUESTA DE FINIQUITO ELECTRÓNICO LABORAL-EMPLEADOR

Una vez que el empleador ingresa a la plataforma DT, en la sección "Finiquito laboral electrónico", el sistema desplegará el formulario de ingreso de propuesta de finiquito, momento en que deberá rellenar completamente el formulario. Es importante mencionar que la opción no permite guardar un borrador y si no se finaliza deberá ser ingresada nuevamente la información.

Se deberá ingresar un correo electrónico del trabajador, distinto al otorgado por el empleador, ya que se le comunicará la propuesta y todas las actuaciones a ese correo y al que la DT tenga registrado (importante que sea un correo válido).

Terminado el formulario, el empleador deberá presionar la opción "Firmar y enviar finiquito a revisión". En caso de deuda previsional, el estado del finiquito pasará de "en revisión" a "Rechazo por deuda previsional", dejando a disposición del trabajador y del empleador el archivo "comprobante de deuda". Dicho examen no es efectuado por la DT en los casos de terminación por aplicación de las causales de los números 1, 2 y 3 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, Mutuo acuerdo, renuncia del trabajador o muerte del trabajador.

En caso de que no exista deuda, el sistema cambiará el estado a "Pendiente aceptación por el trabajador" y enviará un correo electrónico al trabajador y empleador indicando que el primero tiene una actuación en el portal MI DT.

Recibida la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico enviada por el ex empleador, el ex trabajador tiene 10 días hábiles (lunes a sábado) para aceptar, con o sin reserva de derechos, o bien rechazarla completamente. Transcurrido este plazo, la propuesta quedará sin efecto. **El empleador podrá efectuar nuevas propuestas cuantas veces sea necesario.**

Si el ex trabajador no está de acuerdo con la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico realizada por el ex empleador, podrá libre y voluntariamente rechazarla, o bien aceptarla reservándose los derechos por los montos y/o conceptos propuestos.

En el caso que la rechace se generará un comprobante de rechazo del trabajador de propuesta de finiquito laboral. **En este caso el empleador, no podrá efectuar una nueva propuesta utilizando el Finiquito Laboral Electrónico, debiendo utilizar los canales presenciales para firmar y ratificar el finiquito** (notaría o inspección del trabajo).

PAGO DEL FINIQUITO ELECTRÓNICO

Para realizar el pago del Finiquito Laboral Electrónico, el Representante Laboral Electrónico del ex empleador será redireccionado desde el Portal Mi DT, al Sitio Web de la Tesorería General de la República (<https://www.tgr.cl>), donde podrá realizar la transferencia de fondos.

Una vez aceptada por el ex trabajador la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico, con o sin reserva de derechos, **el ex empleador dispone de 5 días hábiles (lunes a sábado) para realizar el pago.**

El ex empleador no tiene tope en la transferencia para realizar el pago del Finiquito Laboral Electrónico. Sin embargo, la entidad bancaria donde tiene cuenta el trabajador puede tener una regulación específica al respecto, la cual se sugiere que las partes verifiquen.

Si transcurren 5 días hábiles (lunes a sábado) contados desde la aceptación del ex trabajador de la propuesta de finiquito, con o sin reserva de derechos, sin que el ex empleador realice el pago electrónico, se emitirá un "Acta de Acuerdo por término de Contrato de Trabajo". Esa acta contendrá todas las sumas que el ex empleador se obligó a pagar y que, conforme al número 4 del artículo 464 del Código del Trabajo, constituirá un Título Ejecutivo Laboral que el trabajador tendrá derecho a hacer valer ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional o Juzgados de Letras con competencia en materia de cobranza laboral y previsional.